

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 62 ИМЕНИ ГЕРОЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ О.А.ТИБЕКИНА»
(МБОУ СШ № 62)**

660042, г. Красноярск, ул.60 лет Октября, 21; тел.: +7 (391) 217-97-66; sch62@mailkrsk.ru;
<http://school62-kras.ru/>; ОКПО 52284343; ОГРН 1022402303373; ИНН/КПП 2464029910/246401001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы
наставничества**

в 2024– 2025 учебном году в МБОУ СШ №62

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МОУ: <http://school62-kras.ru/pedegogy/nastavnichestva/>;

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СШ №62 проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

- Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказ министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590–11-05 (п.6.6) «О внедрении целевой модели наставничества», на основании приказа ГУО № 567 а/п от 29.11.2022 «Об утверждении муниципальной концепции системы управления качеством образования и положения» (Приложение 2 Положение о методах сбора и обработки информации по показателям управления качеством образования в г. Красноярске (п. 2.6.);
- Приказ ГУО № 505/п от 16.12.2024 «О назначении муниципального координатора, утверждении муниципальной дорожной карты»;
- Приказ № 03-02-258/6 от 02.09.24. «О наставничестве»
- Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 62» от 29.08.2022

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ №62.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ №62;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МБОУ СШ №62;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ №62;
- оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СШ №62;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №62.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МБОУ СШ №62.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В _ МБОУ СШ №62 реализуется целевая модель наставничества в форме (ах) «педагог – педагог».

Этап1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ №62 с 1.09.2022.

С января 2025 года в МБОУ СШ №62 реализуются мероприятия Дорожной карты МОУ, разработанной в соответствии с муниципальной Дорожной картой от 16.12.2024. № 505/п.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия;
- соответствие условий реализации программы требованиям региональной целевой

модели, современным подходам и технологиям;

- выполнение мероприятий Дорожной карты по реализации целевой модели наставничества в полном объеме.

1.1. Для оценки эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

Результаты анализа приведены в таблице 1.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	100% доля участников, которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе. Участники программы видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующего года. Участники программы (50%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах.	Высокая перегрузка педагогов - наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми, отсутствие возможности посещать уроки на системном уровне.

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель – учитель	Размещение материалов по наставничеству на сайте школы. Наличие курсов обучения, открытость	Смена кадрового состава

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 02.09.2024-01.06.2025

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за 2024-2025 учебный год

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигну
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе	100%	100%

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программонаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	80%	80%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программонаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	80%	80%

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка программы наставничества в ОО	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	+		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	+		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	+		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	+		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	+		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		+	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		+	
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		+	
	Степень применения наставляемым и полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	+		

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 15 баллов_

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2024-2025 года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества
(нужное оставить, вставить свои формы)

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель – учитель	1	1	0

Направленность персонализированных программ:

- фасилитация переноса приобретенных компетенций педагогических работников в реальную практику
- координация методической работы и формирование методической инфраструктуры

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставляемый педагог демонстрирует полученные знания на практике, заинтересован в дальнейшей работе, чувствует себя успешным и компетентным
- Методическая работа по сопровождению молодых педагогов внутри учреждения недостаточно сформирована и требует дальнейшего совершенствования
- Не все наставники в ходе работы проявили должный уровень компетентности в области межличностных отношений. Данное направление работы требует дальнейшего совершенствования.

Этап 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- Наблюдается мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- Происходит развитие метапредметных навыков и повышение уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- Повышается качество в освоении обучающимися образовательных программ;
- Наблюдается непрерывная динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

- анкетирования
- самоанализа

мотивационно – личностный и профессиональный рост участников программы наставничества	развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность	качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ	динамика образовательных результатов с учетом эмоциональноличностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников
---	---	---	--

Анкетиров ания	82%	96%	73%	64%
Самоана лиза	64%	73%	73%	64%

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Создана среда для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию
- Метапредметные навыки обучающихся повысились
- Динамика образовательных результатов с учётом эмоционально – личностных черт находится на более низком уровне, в сравнении с другими показателями

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- По результатам мониторинга видна положительная динамика роста профессиональных компетентность как у наставляемого, так и у наставников.
- Необходимо продолжить совершенствование в области межличностного общения с учетом эмоционально-личностных черт участников программы наставничество.

Управленческие решения:

- Продолжить работу по программе «Наставничество» в 2023-2024 году с учетом результатов мониторинга
- Подключить психологическое сопровождение для участников программы «Наставничество»

Заместитель директора ПО УВР _____ Никитина А.Р.

Директор МБОУ СШ №62 _____ Е.В. Тимофеев

Дата 01.06.2025

